



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

TECNOLOGO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

LOJAS RENNER S.A

POÇOS DE CALDAS - MG

SETEMBRO, 2020

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

TECNOLOGO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

LOJAS RENNER S.A

MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES
TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

DANIELLI ALVES PASSONI - 1012018200378

POÇOS DE CALDAS - MG

SETEMBRO, 2020

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA | 4 |
| 3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA | 5 |
| 3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS | 5 |
| 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS | 7 |
| 3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS | 8 |
| 3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO | 9 |
| 3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO | 10 |
| 4. CONCLUSÃO | 14 |
| REFERÊNCIAS | 15 |
| ANEXOS | 16 |

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho será mostrado, como é realizado os planos de cargo de salário dentro de uma empresa, os métodos exigido. E os tipos de recrutamento que pode ser realizados para uma melhor contratação para uma crescimento conjunto da empresa. E como exemplo escolhemos a Lojas Renner para poder demonstrar esses processos.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Lojas Renner S.A. é a maior varejista de moda do Brasil. A companhia, constituída em 1965, foi a primeira corporação brasileira com 100% das ações negociadas em bolsa e está listada no Novo Mercado, grau mais elevado dentre os níveis diferenciados de governança corporativa da B3.

Está presente em todas as regiões do país por meio de suas lojas da Renner, que oferece moda em diferentes estilos; da Camicado, empresa no segmento de casa e decoração; e da Youcom, especializada em moda jovem. A companhia opera ainda com a Realize CFI, que apoia o negócio de varejo, através da oferta e gestão de produtos financeiros.

Em 2017, a Lojas Renner S.A. deu mais um passo importante ao inaugurar sua primeira operação Renner fora do país, no Uruguai. Desta forma, conta com mais de 500 lojas em operação, considerando os três formatos.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

As empresas possuem grupos de pessoas. Todos da empresa estabelecem relações entre elas diariamente. O que torna a capacitação de novos membros e a obtenção de uma cultura organizacional dentro da empresa muito importante. Estes elementos contribuem para a clareza dos cargos, salários justos, contratações realmente necessárias e um bom clima organizacional, tornando a gestão mais eficiente para os empregados trabalharem.

Para uma empresa, um plano de cargos, carreiras e salários pode ser um verdadeiro guia de gestão de pessoas. Detalhando cada posição de trabalho e sua remuneração, ele estabelece regras que orientam líderes e suas equipes. Com o plano, funcionários sabem claramente o que devem desempenhar em suas funções, o que fazer para crescer na organização e a remuneração que cada cargo oferece. Já empresa ganha uma ferramenta que auxilia na organização de sua estrutura e ainda pode contribuir para a motivação de funcionários. Na hora de elaborar um plano de cargos, carreiras e salários, alguns passos são fundamentais.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

De forma geral, Plano de cargos e salários é um descritivo de cada posição de trabalho que existe dentro de uma organização e do salário correspondente a ela. Ele garante isonomia entre empregados e atua como um instrumento importante de gestão, tanto para a área de Finanças como para a área de Recursos Humanos.

Um dos principais benefícios de se criar um plano de cargos e salários é fazer uma completa estrutura das remunerações e hierarquia organizacional, fazendo com que seja “premiada” a competência dos melhores colaboradores.

Para que uma empresa obtenha sucesso financeiro e organizacional, ela precisa fazer diversos planejamentos, análises e estratégias para conseguir gerir adversidades e controlar melhor os seus planos futuros. O plano de cargos e salários é feito justamente para isso: para organizar e controlar questões referentes aos funcionários e seus devidos pagamentos. Cada colaborador consegue entender melhor qual a sua função dentro da empresa, além de receber um salário justo pelas tarefas que executa.

Com isso, não corre o risco de pessoas com o mesmo cargo receberem valores diferentes, além de fazer com que todo o processo de hierarquia organizacional, bem como a questão de pagamento, seja mostrado de forma bem mais transparente aos interessados. O plano de cargos e salários é uma ótima forma de fazer os funcionários entenderem como funciona a organização empresarial, bem como a sua importância e função dentro da empresa

O planejamento de cargos e salários pode ser feito por um gestor em conjunto com o setor de Recursos Humanos, afinal, a área de RH desempenha um papel muito importante nesse processo, já que entende melhor quem são e o que querem os atuais e futuros funcionários, além de conseguirem fazer pesquisas mais aprofundadas do mercado de trabalho. Além disso, faz com que o perfil das funções tenha uma melhor descrição, o que auxiliará na busca por novos funcionários, que precisam ter os requisitos principais para o cargo. Isso evita a rotatividade de pessoal e escolhe as pessoas que se adaptam melhor à proposta da função e da empresa como um todo.

Os salários também sofrem mudanças e podem ser definidos com base no mercado de trabalho, no segmento de atuação e com a sua importância dentro da instituição. A empresa também estrutura um plano de carreira, fazendo com que o colaborador cresça dentro do negócio e, conseqüentemente, ganhe mais.

Um outro grande benefício do plano de cargos e salários é a retenção de talentos. Caso a sua empresa tenha um colaborador bastante engajado com a empresa, além de ser muito bem qualificado, mas que não recebe o valor justo pelos seus serviços e nem tem uma previsão de promoção ou bonificação pelo seu tempo e qualidade de serviço, aparecerão empresas que fornecerão salários e oportunidades maiores de crescimento, fazendo com que ele migre para essas instituições. O trabalho em equipe também é fortalecido por essa organização, já que cada um contará com as suas funções bem definidas e delimitadas, conseguindo trabalhar melhor em equipe, atuando em conjunto com as pessoas certas, além de existir maior respeito com a hierarquia de atividades.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A descrição de cargos é um processo que detalha todas as posições dentro de uma organização. Podemos dizer que é um registro escrito que serve para formalizar as atribuições dos cargos existentes em uma empresa. A descrição de cargos deve ser dinâmica, com possibilidade de revisão de tempos em tempos, para que contemple a mudança das necessidades de uma companhia. Realizar a descrição de cargos compreende uma estratégia para destacar tanto o perfil desejado para determinada função quanto às suas atribuições em si.

Dessa forma, tudo fica mais organizado e transparente para os envolvidos. Como exemplo, o gestor tende a ter maior liberdade para orientar seu colaborador. Afinal, as informações vão estar detalhadas em um só local. Também o próprio funcionário ganha em segurança quanto ao que precisa ser feito. A descrição de cargos é fundamental para o bom funcionamento de uma empresa. Diversos processos, especialmente aqueles ligados ao setor de recursos humanos, dependem disso.

Mas para não restar dúvidas, vamos apresentar um exemplo prático. Uma das situações que mais gera processos trabalhistas é de desvio de função, caracterizado quando o trabalhador desempenha uma atividade diferente daquela para a qual foi contratado. Há casos em que uma simples descrição de cargos bem feita poderia resolver o problema de maneira preventiva, ou mesmo evitar que ele voltasse a acontecer. Isso

porque, mais uma vez, os dois lados vão estar cientes das atribuições exatas, sem espaço para sair delas.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Os profissionais do setor pessoal cuidam dos assuntos referentes aos demais colaboradores. Isso abrange, desde a sua contratação, pagamento de salários, férias, licenças, transporte, desligamento, entre outros.

Toda corporação precisa ter uma equipe focada nessa área para que seja rentável e lucrativa. Um bom setor pessoal é fundamental para que uma empresa funcione corretamente e possa crescer, destacando-se no mercado. Muitas vezes, o setor pessoal acaba sendo confundido com o recursos humanos. No entanto, possui funções muito diferentes dentro da administração de uma empresa. O RH é responsável pela valorização e motivação dos funcionários, gerenciando os relacionamentos profissionais dentro do ambiente de trabalho. Enquanto isso, o setor pessoal administra as questões burocráticas da empresa e sua equipe, relativas a legislação trabalhista e a previdência.

Essa área é crucial para o desenvolvimento de qualquer empresa. Apenas quando todas as rotinas trabalhistas são executadas corretamente é que uma empresa poderá se desenvolver, seguindo todas as leis. É para isso que existe o departamento pessoal. Que cuida da administração de toda a burocracia e garante que a empresa esteja cumprindo todas as normas trabalhistas. Essa não é uma tarefa fácil. Portanto, é fundamental contar com uma equipe bem alinhada.

Por meio do controle de todas as questões burocráticas envolvidas no processo trabalhista, esse departamento garante que a empresa esteja cumprindo com todos os deveres legais relacionados aos seus funcionários. Dessa forma, é possível proporcionar maior agilidade e eficiência para as empresas. O setor pessoal deve garantir aos

funcionários que a empresa em que trabalham é um local organizado e estruturado, oferecendo auxílio sempre que necessário.

Além disso, é responsável por realizar a integração de novos colaboradores após a admissão por meio de treinamentos, supervisão e esclarecimento de dúvidas. Os funcionários do DP devem controlar a presença de cada colaborador no ambiente de trabalho, assim como realizar os cálculos de salários, impostos, das folhas de pagamento e acordos com a legislação trabalhista.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento e Seleção é a disciplina de Recursos Humanos responsável pela atração dos melhores candidatos para ocuparem as vagas de emprego em uma empresa. Por meio de testes e entrevistas, como o teste comportamental o profissional de R&S avalia as competências técnicas e comportamentais de um potencial colaborador. Muitos critérios são levados em consideração no processo de R&S. Desde competências técnicas e comportamentais, até a compatibilidade com a cultura organizacional.

Com a transformação do mercado de trabalho pela tecnologia nas últimas décadas, o departamento de Recrutamento e Seleção também precisou se manter atualizado e evoluir com as novas ferramentas e tecnologias disponíveis, para tornar o processo cada vez mais inteligente e estratégico. Como a função do gestor de RH é garantir a eficiência do departamento, deve haver bons níveis de trabalho em equipe e cooperação entre os gerentes de linha e o de Recursos Humanos.

Por isso, no caso do Recrutamento e Seleção, é importante que o responsável pelo departamento esteja sempre em harmonia com todo o RH. Uma vez que é de responsabilidade do R&S trazer bons colaboradores para organização. Em resumo, depois de recrutados e selecionados, os novos funcionários da empresa devem passar

por um processo de adaptação, principalmente para estarem 100% alinhados com a cultura organizacional. Já nas grandes organizações, vários recrutadores conduzem o processo inicial — como a triagem e as primeiras entrevistas —, e encaminham os melhores candidatos para o gerente, que vai tomar as decisões finais. Por isso, os profissionais de RH devem ter em mente que um processo de Recrutamento e Seleção eficiente pode garantir economia de tempo e dinheiro.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

O processo de contratação de novos funcionários é essencial às empresas. Ele garante que gente talentosa, íntegra e entusiasmada faça parte do quadro de colaboradores. Todavia, é preciso conhecer os diferentes tipos de recrutamento e seleção e saber como usá-los na prática.

1. Recrutamento externo

É o modelo de recrutamento mais tradicional. Ele se baseia na busca por profissionais que estão fora da empresa (ou seja, no mercado de trabalho) e ocorre com métodos convencionais de seleção, como entrevistas presenciais e dinâmicas em grupo. Para realizar o recrutamento externo, o primeiro passo é criar uma boa descrição da vaga. Como os candidatos estarão fora da empresa e o objetivo é captar aqueles que contam com as competências mínimas, é preciso deixar bem claro quais habilidades são essas.

Existem algumas vantagens associadas ao recrutamento externo. Por exemplo, o grande volume de candidatos por vaga e a possibilidade de captar grandes talentos. Mas, também há desvantagens, como a desvalorização dos funcionários que já fazem parte da empresa.

Nesse modelo tradicional, as atividades ocorrem de maneira presencial, envolvendo entrevistas, dinâmicas, jogos e provas, que ocorrem dentro da empresa. Se, por um lado,

garante o contato com os candidatos à vaga, por outro inviabiliza a participação de alguns profissionais.

2. Recrutamento interno

Ele não busca por profissionais que estão no mercado de trabalho, mas olha para quem já está dentro da empresa. Nesse caso, consiste em um processo de promoção ou transferência dos atuais empregados. Imagine que um gerente de vendas se aposenta. Seu lugar fica vago e é preciso substituí-lo com urgência. Ao usar o recrutamento interno, o processo de seleção será feito com quem já é parte da empresa, como os vendedores mais qualificados, por exemplo.

Nesse tipo de triagem, os métodos de seleção mudam um pouco. Como já se conhece os talentos, não é preciso de tantas atividades — como dinâmicas ou entrevistas. Em geral, se utiliza muito o feedback do superior imediato e as últimas avaliações de desempenho.

Existem vantagens e desvantagens envolvidas. A principal vantagem é a possibilidade de motivar a equipe e selecionar quem já abraça a cultura organizacional. A desvantagem está em não contar com “sangue novo”, isto é, gente diferente dos atuais colaboradores.

3. Recrutamento misto

O terceiro modelo é, na verdade, uma espécie de soma dos dois primeiros. O gestor de RH costuma contar tanto com quem está dentro quanto com quem está fora do empreendimento. Nesse sentido, é o modelo mais completo e que abrange um número considerável de talentos. Geralmente, o recrutamento misto começa com a busca de profissionais dentro da empresa. É preciso anunciar a vaga de emprego, avaliar quais empregados têm interesse e verificar se possuem competência para o cargo. Se não, o gestor parte para o recrutamento externo. Uma clara desvantagem é a complexidade e demora, afinal, envolve os dois primeiros tipos de recrutamento. Para cargos que precisam ser ocupados com urgência, o modelo misto é quase inviável. Por outro lado, caso não haja pressa, é o modelo mais justo e abrangente.

4. Recrutamento online

O quarto modelo tem crescido muito nos últimos anos graças aos avanços da tecnologia. Hoje, todo o recrutamento — da divulgação inicial das vagas à entrevista de seleção — pode ser feito online. Isso gera flexibilidade, agilidade e conforto. Imagine, por exemplo, a entrevista de candidatos. É possível realizá-la ao vivo por meio de tecnologias de chat ou por meio de gravações. Em ambos os casos, sistemas avançados oferecem recursos de reconhecimento facial que permitem identificar as emoções que os candidatos estão sentindo ao longo da entrevista por meio de inteligência artificial.

As dinâmicas, testes de proficiência e raciocínio lógico também podem ser feitos on-line. Como vantagem, os sistemas cruzam as respostas obtidas e oferecem relatórios completos sobre os candidatos à vaga. Tudo isso em menos tempo e com maior grau de acerto. O ponto negativo desse recrutamento é a falta do fator humano. O fato de todo o processo ser feito à distância, com pouca ou nenhuma interação, pode torná-lo um pouco mais trivial. Isso pode afetar a qualidade da contratação e a experiência do candidato.

5. Recrutamento às cegas

Um recrutamento muito mais novo e que surgiu para atender à demanda de diversidade no local de trabalho é o recrutamento às cegas. Nesse caso, dados que poderiam gerar qualquer tipo de preconceito (idade, gênero e etnia, por exemplo) são omitidos do currículo. Imagine, por exemplo, que tem um cargo de controlador financeiro em aberto. Você recebe dezenas de currículos que contam com as competências mínimas para o cargo. Destes, são omitidas informações pessoais dos candidatos e deixadas apenas as competências técnicas e comportamentais. Assim, poderá fazer uma análise às cegas e decidir de forma justa.

No entanto, o recrutamento às cegas só é útil nas primeiras etapas da contratação, no processo de tiragem dos melhores profissionais. Em seguida, será preciso ter algum tipo de interação com os candidatos. Mesmo assim, é um grande incentivo à diversidade. Muitas empresas já contam com o recrutamento às cegas, em especial aquelas que desejam uma cultura inovadora e querem construir um time plural. Porém,

se a diversidade não for um ponto relevante para a empresa, também não faz muito sentido usar o recrutamento às cegas.

Como pôde observar, existem diferentes tipos de recrutamento e seleção. Todos têm seus pontos fortes e fracos e devem ser usados em situações específicas. Esses modelos podem ainda ser usados em conjunto para garantir a contratação dos melhores talentos.

4. CONCLUSÃO

Finalizo este trabalho com uma nova visão, de seleção de pessoas e formas de como deve ser conduzido a seleção para que haja um retorno positivo para todos . E a grande importância deste trabalho dentro de uma empresa. Como ele pode ser colocado e aplicado, para que o crescimento da empresa seja bem elaborado com seus colaboradores.

Sendo assim a função do Recursos Humanos dentro de qualquer empresa é de extrema importância, desde da seleção até a demissão, responsabilidade total com o funcionário em todos aspectos.Organização fundamental para todos.

REFERÊNCIAS

<https://administradores.com.br/noticias/como-fazer-um-plano-de-cargos-carreira-s-e-salarios>

<https://blog.convenia.com.br/plano-de-cargos-e-salarios-2/#:~:text=De%20forma%20geral%2C%20Plano%20de,a%20%C3%A1rea%20de%20Recursos%20Humanos.>

<https://www.xerpa.com.br/blog/setor-pessoal/>

https://kenoby.com/blog/recrutamento-e-selecao/#o_que_e_recrutamento_e_selecao

<https://blog.convenia.com.br/conheca-os-5-principais-tipos-de-recrutamento-e-selecao/>

ANEXOS

